

ECLI:NL:RBROT:2021:4208

□ Rechtspraak.nl, Rechtbank Rotterdam, 11-05-2021, ECLI:NL:RBROT:2021:4208, 9046772 HA VERZ 21-21

Toekenning vergoedingen na berusting in einde dienstverband. Beide keren is ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven. Tegenverzoeken afgewezen.

GEGEVENS

Instantie	Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak	11-05-2021
Datum publicatie	17-05-2021
Publicatie	Rechtspraak.nl
ECLI	ECLI:NL:RBROT:2021:4208
Zaaknummer	9046772 HA VERZ 21-21
Bijzondere kenmerken	Beschikking
Rechtsgebied	Arbeidsrecht

UITSpraak

RECHTBANK ROTTERDAM

zaaknummer: 9046772 HA VERZ 21-21

uitspraak: 11 mei 2021

beschikking van de kantonrechter, zitting houdende te Dordrecht,
in de zaak van

[verzoeker],
wonende te [woonplaats verzoeker],
verzoeker,
tevens verweerder in het tegenverzoek,
gemachtigde: mr. M.W. Huijzer,

tegen

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid
[verweester],
gevestigd te [vestigingsplaats verweester],
verweester,
tevens verzoekster in het tegenverzoek,
gemachtigde: mr. I.M.P. Koevoets.

Partijen worden hierna [verzoeker] en [verweester] genoemd.

Het verloop van de procedure

De kantonrechter heeft kennisgenomen van de volgende processtukken:

- het verzoekschrift met producties, ontvangen op 22 februari 2021;
- het verweerschrift van [verweester], tevens houdende een voorwaardelijk verzoek tot ontbinding tevens zelfstandig tegenverzoek, met producties;
- de brief van de zijde van [verzoeker] van 8 april 2021, met aanvullende producties;
- de brief van de zijde van [verweester] van 12 april 2021, met één aanvullende productie;
- de aantekening van de griffier dat de mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden op

13 april 2021 en dat partijen aldaar zijn verschenen, met hun gemachtigden;

- de pleitnota van mr. Huijzer;
- de pleitaantekeningen van mr. Koevoets.

Omschrijving van het geschil

De feiten

1. [verzoeker], geboren op [geboortedatum verzoeker], is op 2 februari 2015 bij [verweerster] in dienst getreden in de functie van werkvoorbereider voor 38 uur per week. Het salaris bedroeg laatstelijk € 3.385,21 bruto per vier weken exclusief vakantietoelage en overige emolumenten.

2. [verweerster] heeft twee aandeelhouders en bestuurders, zijnde (via [bedrijf 1]) [bedrijf 2] (hierna: [bedrijf 2]) en [bedrijf 3] (hierna: [bedrijf 3]).

Enig aandeelhouder van [bedrijf 2] is [naam 1] (hierna: [naam 1]). Zij was tot 13 januari 2021 ook enig bestuurder. Per 13 januari 2021 is tevens bestuurder haar dochter [naam 2] (hierna: [naam 2])

Enig aandeelhouder en bestuurder van [bedrijf 3] is [naam 3] (hierna: [naam 3]).

3. [verzoeker] maakte deel uit van het managementteam, samen met [naam 3] – die de dagelijkse leiding had – en de [naam 4] (hierna: [naam 4]).

4. Bij brief van 12 februari 2021 is [verzoeker] op staande voet ontslagen. Daarin is onder andere het volgende opgenomen:

‘De kernreden voor het ontslag op staande voet komt erop neer dat jij – ondanks herhaalde, met redenen omklede verzoeken aan jou om alle informatie (digitaal en hardcopy) toebehorend aan de Scheepswerf (ook van klanten) in te leveren – niet hebt verteld aan ons dat je wel degelijk informatie toebehorend aan de Scheepswerf hebt (gehad) en bovendien niet bent overgegaan tot het inleveren van (kopieën van) de informatie toebehorend aan de Scheepswerf die jij vanuit je werk-emailadres aan je privé-emailadres hebt gestuurd.’

5. Bij brief van 16 februari 2021 heeft [verzoeker] nog een ‘ontslag op staande voet voor zover vereist’ ontvangen. Daarin is onder andere het volgende opgenomen:

‘De reden voor het ontslag op staande voet voor zover vereist komt erop neer dat u (het geheugen van de telefoon volledig gewist hebt; ondanks mijn expliciete verzoek (met redenen omkleed) de bedrijfstelefoon, juist inclusief geheugen, bij mij in te leveren.’

Het verzoek

6. [verzoeker] verzoekt (na intrekking ter zitting van het primaire verzoek en de voorlopige voorziening) om bij beschikking uitvoerbaar bij voorraad,

- [verweerster] te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding van € 13.043,52 bruto;
- [verweerster] te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging

ex artikel 7:672 lid 11 BW van € 16.391,81 bruto;

- [verweerster] te veroordelen tot betaling van de billijke vergoeding van € 77.869,96 bruto, dan wel een in goede justitie te bepalen vergoeding
- [verweerster] te veroordelen over te gaan tot deugdelijke eindafrekening van het dienstverband,

waarin onder meer de uitbetaling van de niet-opgenomen vakantiedagen en het opgebouwde vakantiegeld worden opgenomen, op straffe van een dwangsom van € 250,- voor iedere dag dat zij hiermee in gebreke blijft;

- [verweerster] te veroordelen tot betaling van het achterstallige salaris over de periode 4 januari

tot en met 12 februari 2021, te vermeerderen met de wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW;

- [verweerster] te veroordelen tot het verstrekken van deugdelijke specificaties over de hierboven

genoemde bedragen en de eindafrekening, op straffe van een dwangsom van € 250,- voor iedere dag dat zij hiermee in gebreke blijft;

- [verweerster] te veroordelen tot betaling van de wettelijke rente vanaf het tijdstip van opeisbaarheid van de hiervoor genoemde bedragen tot aan de dag der algehele voldoening
- [verweerster] te veroordelen tot betaling van de kosten van het geding, te vermeerderen met de wettelijke rente ex artikel 6:119 BW daarover, te rekenen vanaf veertien dagen na dagtekening van de in deze te wijzen beschikking

7. [verzoeker] stelt daartoe – samengevat – het volgende.

Op 22 december 2020 kon hij na aankomst op kantoor niet inloggen. Hij is vervolgens via het account van een collega ingelogd en aan het werk gegaan. Rond 11.45u kwam [naam 2] naar hem toe met een document dat hij direct moest ondertekenen. Het bevatte een concurrentiebeding, relatiebeding en geheimhoudingsbeding, alles voorzien van een fikse boete. Als [verzoeker] het niet zou ondertekenen, moest hij naar huis gaan en zijn telefoon en sleutels inleveren. Hij heeft geweigerd te tekenen en zijn spullen in te leveren; hij wilde dat alleen overwegen als de bestuurder van [verweerster] dat zou vragen. Met [naam 2] had hij nog niet eerder te maken gehad en zij had ook geen rol binnen [verweerster], voor zover [verzoeker] wist. [verzoeker] is naar huis gegaan en die middag thuis gebleven. Diezelfde middag is zijn telefoon afgesloten en kon hij zijn sim-kaart niet langer gebruiken. Toen hij de volgende ochtend op het werk kwam, bleek zijn computer te zijn verwijderd. [naam 2] heeft hem toen wederom naar huis gestuurd. In de periode hierna werd hem gevraagd zijn telefoon en sleutels in te leveren en geen contact met collega's en klanten te hebben en zijn bedrijfsaccount niet te benaderen. Er is gesproken over een voorstel voor een minnelijk einde van de arbeidsovereenkomst, maar zo ver kwam het niet omdat [verzoeker] op staande voet werd ontslagen.

Ten aanzien van het eerste ontslag op staande voet geldt dat [verzoeker] betwist dat hij heeft verzuimd bedrijfsinformatie in te leveren. Hij heeft geen informatie achtergehouden. Alles zat in zijn zakelijke mailbox, waarover hij niet meer beschikte, maar [verweerster] wel. Het klopt dat [verzoeker] wel eens zakelijke mails naar zijn privémail stuurde en vice versa. Dat deden andere werknemers ook. Dat was ook in het belang van [verweerster], omdat er dan nog 's avonds thuis gewerkt kon worden. [verzoeker] beschikte niet over een zakelijke laptop. Zakelijke e-mails werden na gebruik direct uit de privé e-mail verwijderd. [verweerster] heeft ook niet geconcretiseerd om welke e-mail(s) het gaat. Van de telefoon van [verzoeker] werd regelmatig een back-up gemaakt. Het ontslag op staande voet is niet onverwijld gegeven.

De reden voor het tweede ontslag op staande voet is dat [verzoeker] zijn telefoon gewist heeft. De sim-kaart was echter al onbruikbaar en het telefoonnummer was al bij iemand anders in gebruik gegeven. [verzoeker] heeft vervolgens de telefoon teruggezet naar de fabrieksinstellingen. Dat heeft hij (althans zijn gemachtigde) al op 28 januari 2021 aan (de gemachtigde van) [verweerster] gemeld. Van een onverwijld gegeven ontslag op staande voet is dan ook geen sprake.

Omdat geen sprake is van een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet, maakt [verzoeker] aanspraak op de diverse vergoedingen.

Het verweer

8. [verweerster] voert – samengevat – als verweer het volgende aan.

[naam 2] was in december 2020 verantwoordelijk voor een audit met betrekking tot de IT en cyber security. De auditor adviseerde op 21 december 2020 direct maatregelen te nemen. [naam 2] gaf daartoe opdracht met als doel vertrouwelijke en gevoelige bedrijfsinformatie te beschermen. Het hele IT systeem werd geset en VPN mogelijkheden werden tijdelijk geblokkeerd. [naam 2] had ook een geheimhoudingsverklaring opgemaakt die zij ter ondertekening wilde voorleggen aan vier werknemers, waaronder [verzoeker]. Onderdeel van het document was ook een concurrentie- en relatiebeding, een beding ter bescherming van intellectueel eigendom en een boetebeding. Toen zij dit document aan [verzoeker] voorlegde, reageerde hij boos en erkende hij de bevoegdheid van [naam 2] binnen [verweerster] niet. Hij weigerde om met haar in gesprek te gaan en hij weigerde om bedrijfseigendommen, waaronder zijn telefoon, in te leveren. Het telefoonnummer van [verzoeker] is vervolgens aan een andere sim-kaart gekoppeld, omdat hij met dat telefoonnummer het eerste aanspreekpunt van het bedrijf was en dat was gelet op de ontstane vertrouwensbreuk niet wenselijk. Voor [verweerster] was van belang dat [verzoeker] tijdens deze impasse alle bedrijfsinformatie in zou leveren en geen inmenging zou hebben met medewerkers, klanten, prospects en leveranciers. [verzoeker] bleek weinig informatie over projecten te hebben opgeslagen op de servers van [verweerster], terwijl hij de spil van vele projecten was en dus alle informatie tot zijn beschikking moet hebben gehad. Die informatie heeft hij niet ingeleverd, ondanks dat daarom herhaaldelijk is gevraagd.

Op 11 februari 2021 is vervolgens ontdekt dat [verzoeker] verschillende e-mails met bijlagen heeft doorgestuurd naar zijn privé e-mailadres. Daarvoor was geen plausibele reden, omdat hij op zijn telefoon toegang had tot de zakelijke e-mail en thuis ook kon inloggen via een VPN verbinding. Hij heeft niet aan [verweerster] gemeld dat hij informatie naar zijn privé

e-mailadres heeft doorgestuurd en hij heeft de betreffende informatie ook niet teruggestuurd of overgedragen. Hiermee was het vertrouwen in [verzoeker] volledig teniet gedaan en kon de arbeidsrelatie niet langer in stand blijven. Op 12 februari 2021 is [verzoeker] daarom op staande voet ontslagen.

Nadat [verzoeker] op 15 februari 2021 zijn bedrijfstelefoon heeft ingeleverd, bleek die volledig gewist, terwijl [verweerster] kenbaar had gemaakt dat het geheugen op de telefoon van cruciaal belang voor haar was. Ook dit is aanleiding voor ontslag op staande voet en zij heeft dat [verzoeker] dan ook aangezegd op 16 februari 2021, voor zover vereist.

Voorts geldt dat [verweerster] op 30 maart 2021 heeft ontdekt dat [verzoeker] namens [verweerster] zes keer een valse verklaring heeft ondertekend ten behoeve van erkend klassenbureau L'loyds Register. Hij heeft daarin verklaard dat [naam 5] (hierna: [naam 5]) als lasser werkzaam was bij [verweerster] en werkte aan de betreffende pontons/schepen/duwbakken, terwijl [naam 5] in de betreffende periode helemaal niet bij [verweerster] werkzaam was. Er is voor gekozen niet nogmaals een 'ontslag op staande voet voor zover vereist' te verlenen, maar deze feiten worden wel van belang geacht in het kader van het voorwaardelijk ontbindingsverzoek en bij de beoordeling van toekenning van eventuele vergoedingen.

Het tegenverzoek

9. Voor zover het ontslag op staande voet wordt vernietigd, verzoekt [verweerster] voorwaardelijk, ontbinding van de arbeidsovereenkomst op een zo kort mogelijke termijn, zonder toekenning van enige vergoeding aan [verzoeker], op grond van verwijtbaar handelen. Voorts verzoekt [verweerster] veroordeling van [verzoeker] tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding en proceskosten, beide te vermeerderen met de wettelijke rente, en retournering van alle zaken en bedrijfsinformatie die [verzoeker] tijdens het dienstverband met [verweerster] onder zich heeft gekregen.

10. [verzoeker] heeft verweer gevoerd tegen het tegenverzoek. Daarop zal hierna – voor zover van belang – nader worden ingegaan.

De beoordeling van het geschil

11. Vastgesteld wordt dat [verzoeker] zijn verzoekschrift binnen twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd ter griffie heeft ingediend. Op grond van het bepaalde in artikel 7:686a lid 4 BW is hij dan ook ontvankelijk in zijn verzoek. Hetzelfde geldt met betrekking tot het tegenverzoek van [verweerster].

12. [verzoeker] heeft berust in beëindiging van het dienstverband per 12 februari 2021. Omdat volgens hem evenwel geen sprake was van een dringende reden voor die beëindiging, verzoekt hij – onder meer – hem een transitievergoeding, een billijke vergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging toe te kennen. Gelet op artikel 7:671 BW kan de werkgever de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig opzeggen zonder schriftelijke instemming van de werknemer. Op grond van artikel 7:671 lid 1 sub c BW geldt die eis niet wanneer de opzegging geschiedt op grond van artikel 7:677 lid 1 BW, waarin is bepaald dat ieder der partijen bevoegd is de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onder onverwijld mededeling van die reden aan de wederpartij. De vraag die dus moet worden beantwoord is of sprake is van een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Daartoe wordt als volgt overwogen.

13. Gelet op artikel 7:678 lid 1 BW worden voor een werkgever als dringende redenen beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

[verweerster] heeft daartoe ten aanzien van het eerste ontslag op 12 februari 2021 aangevoerd dat [verzoeker] niet heeft verteld dat hij informatie van [verweerster] in bezit heeft (gehad) en niet is overgegaan tot het inleveren van (kopieën van) de informatie die [verzoeker] vanuit zijn werk-emailadres aan zijn privé-emailadres heeft gestuurd.

14. Van belang wordt geacht dat de aanleiding voor de ontstane situatie is gelegen in de handelwijze van [verweerster] op en rond 22 december 2020. Naar de stelling van [verweerster] was er een IT onderzoek gaande en meende zij naar aanleiding van de daarin getroffen conclusies dat zij per direct vertrouwelijke en gevoelige bedrijfsinformatie moest beschermen. Zij heeft daartoe vervolgens vergaande stappen c.q. maatregelen genomen. Van [verzoeker] werd verwacht dat hij een document zou tekenen waarin – kennelijk in aanvulling op zijn arbeidsovereenkomst – een concurrentiebeding, relatiebeding, een beding ter bescherming van intellectueel eigendom en een boetebeding was opgenomen. [verweerster] heeft zich ter zitting op het standpunt gesteld dat zij zich heeft vergist en een ander document aan [verzoeker] heeft overhandigd ter ondertekening, zijnde een versie waarin geen concurrentie- en relatiebeding was opgenomen. [verzoeker] heeft dat betwist. Nu dit voor de uitkomst van onderhavig geding niet van doorslaggevend belang is, wordt in het midden gelaten welke van de twee versies aan [verweerster] is voorgelegd.

Toen [verzoeker] dat document niet wilde tekenen ontstond een conflict. Partijen maken elkaar over en weer verwijten ten aanzien van hun opstelling hierin. [verzoeker] meent dat [verweerster]/[naam 2] zich onredelijk heeft opgesteld en [verweerster]/[naam 2] meent dat [verzoeker] niet juist heeft gehandeld.

Vast staat dat [verweerster] direct op diezelfde 22 december 2020 de telefoon van [verzoeker] heeft geblokkeerd, althans het telefoonnummer aan een andere telefoon heeft gekoppeld en daarmee de sim-kaart van [verzoeker] heeft geblokkeerd. Daarnaast heeft zij [verzoeker] eveneens direct (en vervolgens herhaaldelijk) opgedragen spullen en informatie in te leveren. Ook heeft zij in de dagen en weken hierna [verzoeker] opgedragen geen contact met collega's en klanten te hebben en het systeem van [verweerster] niet te benaderen. Dit alles slechts omdat [verzoeker] niet wilde meewerken in een situatie die hem volledig moet hebben overvallen. Dat hierdoor naar zeggen van [verweerster] een vertrouwensbreuk is ontstaan, kan niet aan [verzoeker] worden verweten.

Ook als het zo zou zijn dat [verzoeker] zich boos en niet coöperatief heeft opgesteld, hetgeen hij overigens heeft betwist, geldt dat dit gelet op de voor hem onverwachte en ingrijpende situatie, begrijpelijk is. Dat hij vraagtekens had bij de bevoegdheid van [naam 2] is ook niet onbegrijpelijk. Feitelijk was zij op dat moment immers nog geen bestuurder en niet gesteld of gebleken is dat aan de medewerkers van [verweerster], waaronder dus [verzoeker], is gecommuniceerd dat [naam 2] enige rol binnen de organisatie had gekregen of zou krijgen. De stelling van [verweerster] dat dit in het managementteam gedeeld moet zijn gelet op de vele communicatie vanaf de start van het due diligence onderzoek in november 2020, is daartoe niet voldoende.

15. Voorts geldt dat is gebleken dat niet slechts in algemene zin sprake is geweest van een IT onderzoek en daaruit voortvloeiende bescherming van vertrouwelijke en gevoelige bedrijfsinformatie. Immers, uit de door [verzoeker] als aanvullende producties 27 en 28 overgelegde uitspraken van de Ondernemingskamer van het Gerechtshof te Amsterdam van 9 en 10 maart 2021, blijkt dat sprake is van geschillen tussen [naam 3] en [naam 1] over het beleid en de gang van zaken van (onder andere) [verweerster] en hun zeggenschap daarover. Er is dus sprake van een (aanzienlijk) conflict op aandeelhouders- c.q. bestuurdersniveau. In de uitspraak van 9 maart 2021 is uitdrukkelijk opgenomen (r.o. 2.25) dat op last van [naam 1] aan [naam 3] en 'twee leden van het managementteam' – dat kunnen gelet op het driekoppige managementteam niemand anders zijn dan [verzoeker] en [naam 4] – de toegang tot het bedrijf is ontzegd. Uit niets blijkt dat [verzoeker] enige rol had in dit conflict. Het heeft er dan ook alle schijn van dat [verzoeker] slechts door zijn positie als lid van het managementteam slachtoffer is geworden van deze situatie, waarbij wordt vermoed dat de nauwe samenwerking van [verzoeker] met [naam 3] hem (wat [verweerster] betreft) parten heeft gespeeld. [verweerster] lijkt het [verzoeker] thans ook kwalijk te nemen dat hij een verklaring heeft afgelegd in de procedure bij de Ondernemingskamer, volgens haar ter ondersteuning van [naam 3].

16. [verweerster] verwijt [verzoeker] thans dat hij zakelijke e-mails heeft doorgestuurd naar zijn privé e-mailadres, althans dat hij niet heeft verteld dat hij (daardoor) informatie van [verweerster] had en dat hij de daarmee verkregen informatie niet heeft ingeleverd. [verweerster] meent dat dit reden is voor ontslag op staande voet. Dat standpunt wordt niet gedeeld. Immers, uit de stellingen van partijen volgt dat het gaat om e-mails die [verzoeker] tijdens zijn dienstverband en vóórdat sprake was van een conflict tussen partijen naar zijn privé

e-mailadres heeft doorgestuurd. [verzoeker] heeft onweersproken gesteld dat hij niet beschikte over een zakelijke laptop, zodat als hij thuis nog moest of wilde werken, hij dat deed door middel van het doorsturen van de betreffende zakelijke e-mails naar zijn privé e-mailadres. [verweerster] heeft ook niet betwist dat dat vaker en door meerdere collega's gebeurde.

Als onweersproken gesteld staat voorts vast dat binnen [verweerster] geen beleid geldt voor gebruik van zakelijke e-mails via het privé-mailadres.

Het enkele doorsturen van zakelijke e-mails naar een privé mailadres levert dan ook geen dringende reden voor een ontslag op staande voet op, voor zover [verweerster] dat al heeft gesteld.

[verzoeker] heeft aangevoerd dat hij de zakelijke e-mails die hij naar zijn privé-mail heeft gestuurd, na gebruik daarvan direct heeft gewist. Dat hij nog beschikte over informatie van [verweerster] staat dan ook niet vast, zodat niet kan worden geconcludeerd dat hij had moeten melden dat hij die informatie in zijn bezit had. Bovendien geldt blijkens de 'ontdekking' van [naam 2] op 11 februari 2021 dat [verzoeker] de betreffende e-mails ook op zijn zakelijke account heeft behouden, zodat er geen sprake van is dat [verzoeker] beschikte over informatie die [verweerster] niet (meer) had, althans dat is niet gebleken. Dat naar de stelling van [verweerster] moest worden overgegaan tot het inleveren van de betreffende informatie kan dan ook niet worden gevolgd.

[verweerster] heeft ook niet gesteld althans niet onderbouwd dat het gaat om bedrijfsgevoelige informatie die [verzoeker] niet had mogen doorsturen. [verweerster] heeft niet geconcretiseerd welke informatie is doorgestuurd die zij eventueel zou missen of waarom daarbij sprake zou zijn van een dringende reden voor ontslag op staande voet. In haar verweerschrift heeft zij bij wijze van voorbeeld slechts verwezen naar een e-mail van 8 december 2020, waarbij [verzoeker] kennelijk acht foto's naar zijn privé e-mailadres heeft gestuurd. Niet gesteld of gebleken is wat dat voor foto's zijn en of wel sprake is van zakelijke foto's.

17. Gelet op het voorgaande is het op 12 februari 2021 gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven. Daarmee komt het tweede ontslag, zoals verleend op 16 februari 2021, aan de orde.

18. [verweerster] heeft als grondslag voor dit tweede ontslag aangevoerd dat [verzoeker] het geheugen van zijn telefoon volledig heeft gewist ondanks het expliciete verzoek van [verweerster] om die telefoon juist inclusief geheugen in te leveren. Volgens haar waren alleen al de contactgegevens zeer belangrijk, maar stonden er mogelijk ook belangrijke documenten, tekeningen en foto's op de telefoon.

Als dit al reden zou zijn voor ontslag op staande voet, geldt dat het ontslag op staande voet op deze grond niet onverwijld is gegeven. Immers, al op 28 januari 2021 heeft (de gemachtigde van) [verzoeker] aan (de gemachtigde van) [verweerster] bericht dat [verzoeker] na het incident van 22 december 2020 de telefoon heeft teruggezet naar de

fabrieksinstellingen. Reeds toen was [verweerster] op de hoogte van deze situatie, maar zij heeft [verzoeker] pas op 16 februari 2021 ontslag op staande voet gegeven op die grond. Daarbij is geen sprake van onverwijldheid, zodat reeds om die reden het ontslag niet in stand kan blijven.

Ten overvloede wordt overwogen dat het niet waarschijnlijk wordt geacht dat belangrijke bedrijfsinformatie slechts bij [verzoeker] bekend was, laat staan dat dit slechts beschikbaar was op zijn telefoon. Voor zover dat al wel zo was, komt dat niet voor rekening en risico van [verzoeker], maar had [verweerster] haar bedrijfsvoering en -systeem anders moeten inrichten, althans had zij [verzoeker] anders moeten instrueren. Ook geldt dat het wissen van gegevens van de telefoon, althans het terugzetten van de telefoon naar de fabrieksinstellingen, niet aan [verzoeker] kan worden verweten gelet op de – door toedoen van [verweerster] – ontstane situatie en haar handelen op en vanaf 22 december 2020.

Voorts geldt ook ten aanzien van de telefoon dat [verweerster] niet heeft geconcretiseerd welke informatie op die telefoon zou moeten hebben gestaan die zij nu – doordat de inhoud gewist is – niet meer heeft. [verzoeker] heeft ter zitting overigens verklaard dat alle informatie die op zijn telefoon stond, ook in zijn zakelijke e-mail stond onder de map 'contacten' en in het navision-systeem onder de map 'klanten' en dat de foto's allemaal op de f-schijf staan.

Volgens [verzoeker] werd periodiek een back-up van de telefoon gemaakt, maar volgens [verweerster] is daarvan niets terug te vinden.

19. Gelet op al het voorgaande moet worden geconcludeerd dat geen sprake was van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Daarmee staat vast dat [verweerster] de arbeidsovereenkomst met [verzoeker] onregelmatig heeft opgezegd.

20. [verweerster] heeft in het kader van de door [verzoeker] verzochte vergoedingen nog (aanvullend) aangevoerd dat [verzoeker] verwijtbaar heeft gehandeld door het zes keer ondertekenen van een valse verklaring ten behoeve van erkend klassenbureau L'loyds Register. Volgens [verweerster] is alleen deze kwestie al reden om aan [verzoeker] geen enkele vergoeding toe te kennen.

Hoewel de handelswijze van [verzoeker] in dit kader kwalijk is te noemen, geldt dat hij heeft voortgebouwd op de handelswijze zoals deze kennelijk al door [naam 3] werd gebezigd. Dat betekent vanzelfsprekend niet dat [verzoeker] geen eigen verantwoordelijkheid meer had in deze kwestie. Voor zover deze kwestie ten grondslag zou zijn gelegd aan het ontslag op staande voet, zou dat evenwel niet voldoende zijn om te concluderen dat sprake is van zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dat geldt te meer nu [verzoeker] ter zitting onweersproken heeft gesteld dat in 70% van de gevallen geen sprake was van inspectie door (een klassenbureau als) L'loyds Register en dat er in de overige gevallen altijd onder toezicht van het klassenbureau werd gelast en altijd achteraf werd gecontroleerd, zodat de veiligheid altijd gewaarborgd was.

Naar het oordeel van de kantonrechter zou in deze situatie een officiële waarschuwing een meer passende sanctie zijn geweest.

21. Gelet op het voorgaande geldt dat het einde van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van [verzoeker]. De verzochte transitievergoeding is dan ook toewijsbaar. Voor de hoogte daarvan is van belang van welk loon moet worden uitgegaan. Partijen zijn daarover verdeeld. Met [verzoeker] is de kantonrechter van oordeel dat het 'Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding' (hierna: het loonbesluit) hierbij van belang is. [verzoeker] heeft op basis daarvan een berekening gemaakt zoals is overgelegd als productie 26 bij verzoekschrift. [verweerster] heeft dat overzicht inhoudelijk niet weersproken, zodat van de juistheid van de daarin opgenomen bedragen aan vaste en variabele loonbestanddelen wordt uitgegaan. Dat betekent dat voor de berekening van de transitievergoeding wordt uitgegaan van het door [verzoeker] berekende loon van € 6.489,16 bruto per maand.

Daarmee komt de transitievergoeding op een bedrag van € 13.029,18 bruto. Dat bedrag zal worden toegewezen, onder afwijzing van het meer gevorderde.

22. Gelet op de onregelmatige opzegging is [verweerster] een vergoeding als bedoeld in artikel 7:672 lid 11 BW verschuldigd, zijnde een vergoeding gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren. In het geval van [verzoeker] gaat het om het loon over de periode van 12 februari 2021 tot en met 30 april 2021. Voor de hoogte van de vergoeding is van belang te weten wat het 'in geld vastgestelde loon' van [verzoeker] is. Het loonbesluit is in beginsel niet op dit loonbegrip van toepassing maar uit het oogpunt van eenduidigheid en proceseconomie zal thans ook hier worden uitgegaan van het op basis van dat loonbesluit berekende loon van € 6.489,16 bruto per maand.

De vergoeding wegens onregelmatige opzegging komt daarmee op een bedrag van € 16.391,81 bruto en dat bedrag zal thans worden toegewezen.

23. Vervolgens dient de vraag te worden beantwoord of aan [verzoeker] een billijke vergoeding moet worden toegekend. De rechtsgrond voor toekenning van een billijke vergoeding op grond van artikel 7:681 lid 1 sub a BW is in beginsel reeds gegeven met het oordeel dat er geen dringende reden is voor het gegeven ontslag op staande voet en dat is opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW (zie: Kamerstukken I, 2013-2014, 33 818, nr. C, pag 99 en 113). Met andere woorden: [verweerster] heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door [verzoeker] ten onrechte ontslag op staande voet te geven. Dit maakt dat toekenning van een billijke vergoeding op zijn plaats is. Bij het bepalen van de omvang van de billijke vergoeding komt het aan op een beoordeling van alle omstandigheden van het geval en de vergoeding moet daarbij aansluiten.

24. De kantonrechter zal een billijke vergoeding toekennen van € 15.000,- bruto.

Met deze vergoeding wordt [verzoeker] naar het oordeel van de kantonrechter voldoende gecompenseerd voor de schade die hij heeft geleden als gevolg van het ontslag op staande voet. Daarbij wordt al hetgeen hiervoor is overwogen in aanmerking genomen en wordt mede gelet op de relatief korte duur van het dienstverband, de leeftijd van [verzoeker], het feit dat hij bij het vinden van een nieuwe baan niet gehinderd zal worden door een concurrentie- en relatiebeding en de inkomsten die hij naar verwachting in de toekomst kan verwerven. Daarbij komt dat de verwachting bestaat dat [verzoeker] ook zonder hetgeen tussen hem en [naam 2] c.q. [verweerster] is voorgevallen, niet lang meer bij [verweerster] werkzaam zou zijn geweest gelet op de geschillen tussen [naam 3] en [naam 1]. [verzoeker] heeft ter zitting verklaard dat hij mede heeft berust in het ontslag omdat het vooruitzicht is dat [naam 2] het voor het zeggen krijgt binnen [verweerster] en de kans zeer klein is dat [naam 3] terug komt, terwijl zijn samenwerking met [naam 3] voor hem belangrijk is.

25. De wettelijke rente over de vergoeding wegens onregelmatige opzegging zal op grond van artikel 7:686a BW worden toegewezen vanaf 12 februari 2021, zijnde de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd.

De wettelijke rente over de transitievergoeding zal op grond van artikel 7:686a BW worden toegewezen vanaf 12 maart 2021, zijnde vanaf een maand na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd.

De wettelijke rente over de billijke vergoeding is pas toewijsbaar vanaf veertien dagen na de uitspraak, omdat het hier gaat om een constitutieve beslissing en de kantonrechter een betalingstermijn van veertien dagen redelijk acht, zodat in die zin zal worden beslist.

26. Nu [verzoeker] ter zitting heeft verklaard dat het achterstallige salaris tot en met

12 februari 2021 inmiddels is betaald, wordt dat gedeelte van het verzoek afgewezen.

27. [verweerster] dient voorts over te gaan tot deugdelijke eindafrekening van het dienstverband,

waaronder uitbetaling van de niet-opgenomen vakantiedagen en het opgebouwde vakantiegeld, op straffe van een dwangsom van € 250,- voor iedere dag dat zij hiermee in gebreke blijft, met een maximum van € 20.000,-.

28. [verweerster] dient zoals verzocht van de toegewezen bruto bedragen en van de eindafrekening deugdelijke bruto/netto-specificaties aan [verzoeker] te verstrekken, op straffe van een dwangsom van € 250,- voor iedere dag dat zij daarmee in gebreke blijft, met een maximum van € 20.000,-.

Het tegenverzoek van [verweerster]

29. Nu het dienstverband reeds tot een einde is gekomen, behoeft het (voorwaardelijk) ontbindingsverzoek geen bespreking meer.

30. Van een door [verzoeker] te betalen gefixeerde schadevergoeding kan gelet op al het voorgaande geen sprake zijn, zodat dat verzoek wordt afgewezen.

31. Het verzoek om retournering van alle zaken en bedrijfsinformatie die [verzoeker] tijdens het dienstverband met [verweerster] onder zich heeft gekregen wordt eveneens afgewezen. Volgens [verzoeker] heeft hij niets meer onder zich en [verweerster] heeft niet geconcretiseerd wat zij dan nog mist.

32. [verweerster] zal als de (grotendeels) in het ongelijk gestelde partij worden veroordeeld in de proceskosten.

De beslissing

De kantonrechter:

veroordeelt [verweerster] tot betaling van een transitievergoeding aan [verzoeker] ter hoogte van € 13.029,18 bruto, te vermeerderen met de wettelijke rente over dit bedrag vanaf 12 maart 2021 tot de dag van algehele voldoening

veroordeelt [verweerster] tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging aan [verzoeker] ter hoogte van € 16.391,81 bruto, te vermeerderen met de wettelijke rente over dit bedrag vanaf 12 februari 2021 tot de dag van algehele voldoening

veroordeelt [verweerster] tot betaling van een billijke vergoeding aan [verzoeker] ter hoogte van € 15.000,- bruto, te vermeerderen met de wettelijke rente over dit bedrag vanaf 14 dagen na vandaag tot de dag van algehele voldoening

veroordeelt [verweerster] om binnen veertien dagen na vandaag over te gaan tot een deugdelijke eindafrekening van het dienstverband, waarin onder meer de uitbetaling van de niet-opgenomen vakantiedagen en het opgebouwde vakantiegeld worden opgenomen, op straffe van een dwangsom van € 250,- voor iedere dag dat zij hiermee in gebreke blijft, met een maximum van € 20.000,-;

veroordeelt [verweerster] om binnen veertien dagen na vandaag deugdelijke specificaties van de hierboven genoemde bedragen en de eindafrekening te verstrekken, op straffe van een dwangsom van € 250,- voor iedere dag dat zij hiermee in gebreke blijft, met een maximum van € 20.000,-;

veroordeelt [verweerder] in de proceskosten, tot op heden aan de zijde van [verzoeker] bepaald op € 240,- aan griffierecht en € 996,- voor salaris van de gemachtigde van [verzoeker], te vermeerderen met de wettelijke rente daarover vanaf veertien dagen na vandaag tot de dag van algehele voldoening;

verklaart deze beslissing uitvoerbaar bij voorraad;

wijst af het meer of anders gevorderde.

Deze beschikking is gegeven door mr. C. van Steenderen-Koornneef en uitgesproken ter openbare terechtzitting
773

Copyright 2021 - Sdu - Alle rechten voorbehouden.